



SOUS EMBARGO
Publiable le 2 juin à 00h01



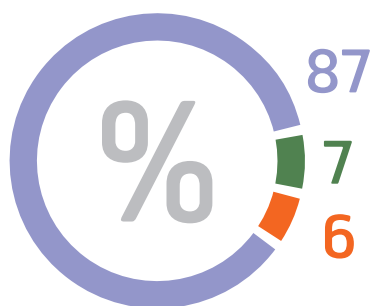
-SOURCING CADRES ÉDITION 2017 PRINCIPAUX RÉSULTATS-

Le marché de l'emploi cadre reste transparent en 2016

87 %

des entreprises ont diffusé une offre d'emploi lors de leur dernier recrutement.

Selon les entreprises interrogées par l'Apec fin 2016, la publication d'une offre d'emploi est le moyen le plus efficace pour obtenir des candidatures correspondant aux profils recherchés. Au final, un poste cadre pourvu sur deux l'a été *via* ce canal. Parallèlement, les entreprises activent des canaux de sourcing tels que le vivier de candidatures spontanées ou encore le réseau de contacts du recruteur. Enfin, l'usage des réseaux sociaux continue de progresser : 36 % des recruteurs les utilisent, contre 34 % en 2015.



Le marché transparent correspond aux cas où une offre d'emploi est publiée. Parallèlement, les entreprises activent d'autres canaux de sourcing.

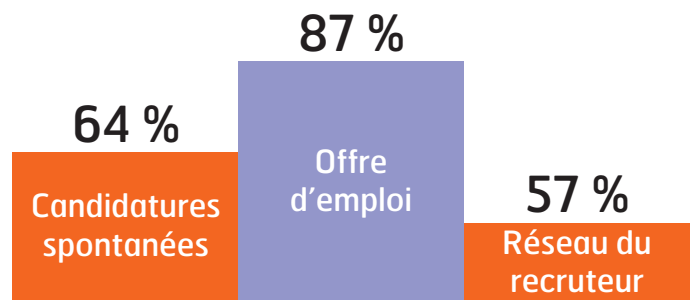
Le marché accessible est celui où le recruteur ne publie pas d'offre d'emploi mais utilise des canaux où ce sont les candidats qui se rendent visibles : candidatures spontanées, CVthèques, réseaux sociaux.

Le marché caché correspond aux cas où le recruteur fait uniquement appel à son réseau de relations personnelles et professionnelles, à la cooptation par les salariés, aux associations d'anciens élèves ou à la chasse de têtes.

Comment les entreprises recrutent-elles des cadres ?

Les entreprises multiplient les moyens pour trouver des candidats

En 2016, cinq canaux différents ont été activés en moyenne par les recruteurs afin de recueillir des candidatures contre quatre canaux les années précédentes.



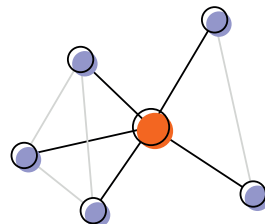
L'offre d'emploi reste le moyen le plus efficace

La moitié des recrutements de cadres est finalisée grâce à la diffusion d'une offre d'emploi. La part des postes pourvus grâce au réseau de contacts personnels et professionnels du recruteur est de 18 %. Les candidatures spontanées sont à l'origine de 8 % des recrutements et la cooptation par les salariés pour 7 %.



Un poste sur deux

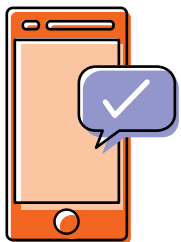
est pourvu par un candidat ayant répondu à une offre d'emploi



18 %

des cadres ont été embauchés via le réseau de relations du recruteur

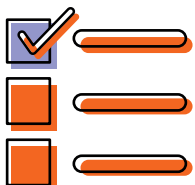
Les processus de sélection des candidats sont multiples



52 % des recrutements donnent lieu à une présélection téléphonique

33 % pour vérifier des informations factuelles

19 % pour réaliser un véritable entretien d'embauche



Des tests sont effectués dans près d'**1/3** des recrutements



9 fois sur 10

les diplômes et/ou références sont vérifiés

Les phases de sélection ne sont pas systématiques, notamment lorsque les candidats sont connus de l'entreprise.

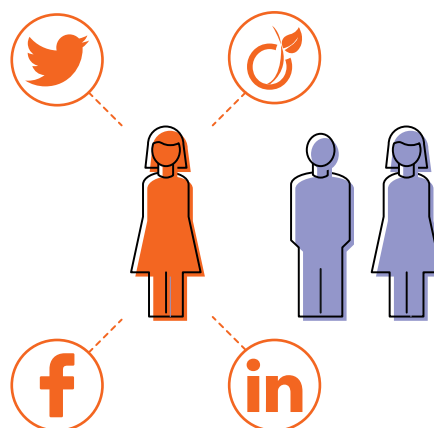


1/3 des candidats recrutés étaient connus ou recommandés.

Ceci est plus fréquent dans les petites entreprises (45 %) que dans les grandes (28 %). Les cadres séniors (49 %) sont plus concernés que les moins de 30 ans (34 %).

Zoom sur l'utilisation des réseaux sociaux

Plus d'1/3 des recruteurs utilisent les réseaux sociaux pour leurs recrutements de cadres



Leur utilisation a triplé depuis 2008...

...mais ils sont à l'origine de seulement 6 % des recrutements de cadres

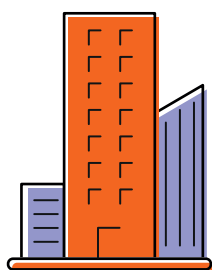
12 %
2008



36 %
2016



Les petites entreprises rattrapent leur retard



Moins de 100 salariés

39 %
(+14 points en un an)

Plus de 1 000

44 %

Des usages multiples

70 % recherchent directement des candidats potentiels

60 % pour atteindre des candidats que l'on ne trouve habituellement pas sur les sites d'emploi

50 % diffusent leurs offres d'emploi auprès de leurs contacts

49 % publient leurs offres d'emploi directement sur les réseaux sociaux

42 % vérifient ou complètent les informations mentionnées dans le CV

Zoom sur les progiciels de recrutement

27 % des entreprises sont équipées d'un progiciel de recrutement et le taux d'équipement est plus fréquent dans les grandes entreprises et celles qui ont un fort volume de recrutements.

Dans 30 % des cas, le progiciel n'a pas été utilisé lors du dernier recrutement d'un cadre.

Les usages des progiciels de recrutement



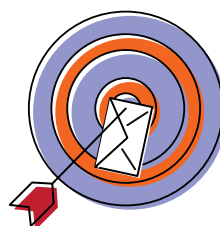
Pour recueillir
les candidatures

90 %



Pour formaliser et
suivre le processus

85 %



Pour trier
les candidatures

83 %



Pour diffuser
une offre d'emploi

79 %



Avec les résultats de ce baromètre, l'Apec a conçu un outil interactif qui permet de comparer les moyens de sourcing et les méthodes de sélection par secteur, fonction, taille d'entreprise et âge du candidat recruté. Il est accessible sur apec.fr.

Méthodologie

1 400 entreprises représentatives du secteur privé de plus de 50 salariés, selon le critère des effectifs cadres par secteur d'activité ayant recruté au moins un cadre au cours des 12 derniers mois. Elles ont été interrogées par téléphone, en janvier et février 2017 par l'institut BVA.

Les résultats de cette synthèse sont issus de deux documents d'études : *Sourcing cadres édition 2017* et *Les progiciels de recrutement en 2016 : quel équipement, quels usages ?*